

The Legal Issues of Linking Job Grade to Job Title and Ways to Address Them in Iraqi law

Anas abdulhack Ismael

**Ministry of Education / General Directorate of Education in
Salahuddin**

Anas_law@yahoo.com

Received Date: 5/8/ 2025. Accepted Date: 24/11/2025. Publication Date: 25/12/ 2025.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Abstract

This research examines the legal problems resulting from the mandatory link between job grade and job title in the Iraqi employment system .The research is divided into two main sections. The first section focuses on diagnosing the problem, starting with defining the promotion and advancement systems, and analyzing the problematic nature of the mandatory link between them. It then discusses the negative effects of this linkage, which may include hindering the career path of outstanding employees whose jobs do not include high-level titles, weakening competency standards for promotion, imbalances in the distribution of tasks and responsibilities, and bureaucratic appointments and vacancies. The second section presents ways to address this problem. In its first section, it presents proposed legislative solutions, such as separating the financial promotion path from the title promotion path in the law, and establishing flexible promotion systems that depend on performance and efficiency standards instead of being exclusively linked to the title. The second section concludes with a discussion of the proposed executive mechanisms for implementing these

solutions, which include mechanisms for evaluation and periodic review to ensure the success of the process of separating the two systems and achieving justice and efficiency in human resources management in the public service.

The ultimate goal of the research is to advocate for reforming the career system by separating the financial promotion path from the job title to motivate competencies and achieve job fairness.

Keywords: Iraqi Job System - Mandatory Linkage - Promotion - Advancement - Legal Problems

الإشكاليات القانونية لربط الدرجة الوظيفية بالعنوان الوظيفي وسبل معالجتها في القانون العراقي

أنس عبد الحق إسماعيل *
وزارة التربية / المديرية العامة لتربية صلاح الدين
Anas_law@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2025 / 8/5. تاريخ القبول: 2025 / 11/24. تاريخ النشر: 2025 / 12/25.
المستخلص

يدرس هذا البحث الإشكاليات القانونية الناتجة عن الربط الإلزامي بين الدرجة الوظيفية والعنوان الوظيفي في النظام الوظيفي العراقي، وينقسم البحث إلى مبحثين رئيسيين، يركز المبحث الأول على تشخيص المشكلة، حيث يبدأ بتعريف نظامي الترقية والترقية، ويحلل الطبيعة الإشكالية للربط الإلزامي بينهما، ثم يناقش الآثار السلبية لهذا الربط، والتي قد تشمل إعاقة المسار الوظيفي للموظفين المتميزين الذين لا تشمل وظائفهم ألقاباً رفيعة، وإضعاف معايير الكفاءة في الترقية، والخلل في توزيع المهام والمسؤوليات، ويبرر قراطية التعيينات والشواغر، أما المبحث الثاني فيقدم سبل معالجة هذه الإشكالية، يُقدّم في مطلبه الأول حلولاً تشريعية مقترحة، مثل فصل مسار الترقية المالية عن مسار الترفيع باللقب في القانون، وإنشاء أنظمة ترقية مرنة تعتمد على معايير الأداء والكفاءة بدلاً من الارتباط الحصري باللقب، ويختتم المبحث الثاني بالحديث عن الآليات التنفيذية المقترحة لتطبيق هذه الحلول، والتي تشمل آليات للتقييم والمراجعة الدورية لضمان نجاح عملية الفصل بين النظامين وتحقيق العدالة والكفاءة في إدارة الموارد البشرية في الوظيفة العامة.

الهدف النهائي للبحث هو الدعوة إلى إصلاح النظام الوظيفي من خلال فصل مسار الترقية المالية عن العنوان الوظيفي لتحفيز الكفاءات وتحقيق العدالة الوظيفية .
الكلمات المفتاحية: النظام الوظيفي العراقي - الربط الإلزامي - الترفيع - الترقية - الإشكاليات القانونية

*مدرس دكتور

المقدمة

Introduction

يُمثّل النظام الوظيفي العمود الفقري لأي إدارة دولة حديثة، وهو الآلية التي تُحرك مؤسساتها لتحقيق أهدافها في خدمة المواطن والارتقاء بمستوى الخدمات العامة. وفي خضم السعي نحو تطوير هذا النظام، تبرز إشكالية قانونية وإدارية بالغة الأهمية في التجربة العراقية، وهي الربط الإلزامي والصرير بين مفهومين مختلفين في جوهرهما: الدرجة الوظيفية والعنوان الوظيفي، حيث أدى هذا الربط إلى نشوء تشوهات هيكلية أعاقَت مسار التطور الوظيفي القائم على مبادئ الجدارة والكفاءة، وأفرزت آثاراً سلبية طالت كلاً من الموظف والإدارة على حد سواء، لذا، يأتي هذا البحث ليتعمق في جذور هذه الإشكاليات القانونية، محاولاً تشخيص أسبابها وآثارها، وساعياً في الوقت ذاته إلى اقتراح معالجات تشريعية وتنفيذية عملية من شأنها فك هذا الارتباط الإلزامي، ووضع الأسس لنظام وظيفي أكثر عدالةً ومرونةً يحفز الكفاءات ويضمن حق الموظف في التقدم الوظيفي بما يتناسب مع إمكانياته وأدائه، بعيداً عن القيود الشكلية للألقاب الوظيفية.

أهمية البحث The Importance of the Research

تكمُن أهمية هذا البحث في كونه يمس جوهر العدالة الوظيفية والحوافز المعنوية والمادية التي تدفع بالموظف قدماً نحو الإبداع والعطاء، فالربط الجامد بين حصول الموظف على درجة مالية أعلى (الترقية) وبين حصوله بالضرورة على مسمى وظيفي جديد (الترقية) يخلق إشكاليات عميقة تتعلق بشلّ مسار التقدم الوظيفي لفئات كبيرة، لا بسبب قصور في أدائهم، بل بسبب محدودية المراكز الوظيفية العليا وشغورها، وهذا بدوره يهدد بيئة العمل برمتها، حيث يغيب الحافز ويحل محله الإحباط، وتراجع روح المبادرة والإنتاجية انتظاراً لشغور مركز ما.

إشكالية البحث Research Problem

تتمحور الإشكالية الرئيسية حول كيف يتم معالجة إشكالية ربط الدرجة الوظيفية بالعنوان الوظيفي؟

وتتفرع من هذه الإشكالية الرئيسية إلى عدة إشكاليات فرعية :

- 1- ما هي الآثار السلبية للربط الإلزامي بين نظامي الترقية والترقية ؟
- 2- ماهي سبل معالجة إشكالية الربط بين الدرجة الوظيفية والعنوان الوظيفي ؟

أهداف البحث : Research Aims

يهدف البحث إلى إيجاد الحلول القانونية المناسبة والفعالة لربط الدرجة الوظيفية بالعنوان الوظيفي وما يترتب عليها من آثار قانونية سلبية تتعلق بالحقوق الوظيفية لعل أبرزها إحتساب الشهادات المغيرة للعنوان الوظيفي للموظف وما يترتب عليها من وجوب تنزيل الدرجة الوظيفية للموظف تبعاً للعنوان الوظيفي الجديد وما يترتب عليه من تخفيض راتبه الوظيفي وفقاً لما نص عليه القانون رقم (103) لسنة 2012 قانون التعديل الأول لقانون رواتب موظفي الدولة رقم (22) لسنة 2008 إذ أن حل هذه الإشكالية تستوجب تدخلاً تشريعياً يتمثل بفك الارتباط بين نظام الترقية والعناوين الوظيفية عن نظام الترفيع والدرجات الوظيفية لتلافي آثاره السلبية على الموظف العام

منهجية البحث Research Methods

اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي كتحليل طبيعة العلاقة بين مفهومي الدرجة والعنوان الوظيفي كما هي مطبقة في الواقع العملي للدوائر الحكومية، وتحليل واقع النظام الوظيفي العراقي الحالي بشقيه: القانوني والتطبيقي، وكذلك فحص وتفسير النصوص التشريعية واللوائح التنفيذية ذات الصلة بشكل نقدي، والكشف عن أوجه القصور والثغرات والتناقضات في هذه النصوص التي تكرر مشكلة الربط الإلزامي .

خطة البحث Research Plan

لمعالجة موضوع البحث سنقوم بتقسيمه الى مبحثين سنتناول في المبحث الأول الإشكاليات القانونية لربط الدرجة الوظيفية بالعنوان الوظيفي في النظام الوظيفي العراقي، ومن ثم سنتنقل للحديث عن سبل معالجة إشكالية الربط بين الدرجة والعنوان الوظيفي في المبحث الثاني.

المبحث الأول

First Topic

الإشكاليات القانونية لربط الدرجة الوظيفية بالعنوان الوظيفي في النظام الوظيفي العراقي

Legal Problems of Linking Job Grade to Job Title in the Iraqi Employment System

يمثل النظام الإداري الجزء الأساسي في أي جهاز حكومي حديث، وهو الطريقة الرئيسية لتحقيق أهداف الدولة في تقديم الخدمات للمواطنين وضمان استقرار العمل الحكومي. في سياق العمل على تحسين هذا النظام وزيادة كفاءته، تظهر تحديات معقدة للغاية على الصعيدين القانوني والإداري، وأهمها قضية الربط الإلزامي بين الرتبة الوظيفية والمسمى الوظيفي، هذا الارتباط يعتبر من نقاط الضعف في القوانين التي

تؤثر على جوهر العدالة في العمل وتكافؤ الفرص ، لأنه يمنع تحقيق المرونة اللازمة لإدارة المهارات البشرية ويؤدي إلى وجود بيئة قد تفتقر إلى الحوافز العادلة المبنية على الكفاءة والأداء⁽¹⁾، بناءً على ما سبق، سندرس هذا المبحث في مطلبين، حيث نتناول في المطلب الأول: تعريف نظامي الترقية والترقية وطبيعة الربط بينهما ، أما في المطلب الثاني نتناول : الآثار السلبية للربط الإلزامي بين نظامي الترقية والترقية

المطلب الأول

The First Requirement

تعريف نظامي الترقية والترقية وطبيعة الربط بينهما

Definition of the Promotion and Advancement Systems and the Nature of the Link between Them

يظهر كل من نظامي الترقية والترقية كوسيلتين رئيسيتين لتحقيق التقدم في العمل، وذلك في سياق إدارة الوظائف العامة، وسنقوم بدراسة هذا المطلب وفقاً للتقسيم التالي:

أولاً- تعريف نظامي الترقية والترقية والتميز بينهما

سندرس تعريف نظامي الترقية والترقية في القانون العراقي ثم ننتقل للتمييز بينهما وذلك وفق التقسيم الآتي:

1- تعريف نظامي الترقية والترقية في القانون العراقي:

إنَّ الترفيع هو زيادة في الراتب والمستوى الوظيفي دون تغيير المسمى الوظيفي، أما الترقية فهي تغيير المسمى الوظيفي إلى منصب أعلى مع زيادة في الصلاحيات والمسؤوليات، وسنوضح تعريف نظامي الترقية والترقية في القانون العراقي وفق الآتي:

• تعريف نظام الترقية في القانون العراقي:

إن تعريف موضوع معين يقتضي تحديد خواصه التي تميزه عن غيره، لذا فإن تعريف الترقية يقتضي بيان الخواص التي تتميز بها عن غيرها، وهذا ما لا يمكن تحقيقه إلا من خلال بيان معنى الترقية في اللغة العربية ابتداءً من كونها تمثل نقطة انطلاق لتعريفها لدى فقه القانون العام، حيث عرفت بأنها تستخدم في مجال الوظيفة العامة، فهي إسناد وظيفة إلى موظف أعلى من وظيفته السابقة⁽²⁾.

وقد عرفت الترقية بأنها شغل الموظف لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من الصعوبة والمسؤولية والسلطة يفوق مستوى وظيفته الحالية، ويصاحبها زيادة في الراتب، لكنها ليست في حد ذاتها معياراً للترقية ما لم تكن مصحوبة بممارسة الموظف الأعباء وظيفية أكبر، وتقلده لمركز أعلى⁽³⁾.

وقد اشترط المشرع العراقي صراحة على اكمال المدة القانونية للترفيه حيث نصّ صراحة على: ((يشترط للترفيه اكمال المدة المقررة للترفيه المنصوص عليها في الجدول الملحق بهذا القانون))⁽⁴⁾، وأكد مجلس الدولة العراقي هذا الشرط في مجموعة من قراراته منها القرار الصادر عام 2013 الذي جاء فيه: ((يرفع المستوضح عنه من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة تقع في الدرجة الأعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي إذا أكمل المدة المحددة للترفيه وتوافرت فيه شروط الترفيه الأخرى))⁽⁵⁾.

• تعريف نظام الترفيه في القانون العراقي:

هو انتقال الموظف من الدرجة التي يشغلها الى الدرجة الأعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن التدرج الوظيفي، وهو حق للموظف وحافز معنوي وتقدير للخدمة والعمل الذي يؤديه في وظيفته⁽⁶⁾.

كما يعرف الترفيه بأنه شغل الموظف درجة أعلى من التي كان يشغلها قبل الترفيه، ويترتب على ذلك زيادة في راتبه، وإنّ ترفيه الموظف الى درجة وظيفية أعلى، تعلو بها درجته وفق سلم منظم يتغيّر معها راتبه وعنوانه الوظيفي وفق شروط معينة محدّدة في القانون (قانون وراتب موظفي الدولة رقم 22 لسنة 2008) على سبيل الحصر⁽⁷⁾.

2- التمييز بين نظامي الترقية والترفيه:

في إطار التنظيم الإداري للوظيفة العامة، يبرز نظاما الترقية والترفيه كآليتين أساسيتين لتحقيق التطور الوظيفي. فالترقية تمثل انتقال الموظف إلى مرتبة أعلى في السلم الوظيفي مع ما يرافق ذلك من تغيير في المهام والمسؤوليات والمسمى الوظيفي، بينما يقصد بالترفيه ذلك التحسين الذي يطرأ على وضع الموظف المالي أو الوظيفي دون أن يستتبع ذلك بالضرورة تغييراً في طبيعة العمل أو المسمى الوظيفي، ويرتبط هذان النظامان بعلاقة تكاملية حيث يعملان معاً على تحقيق التقدم الوظيفي، إذ قد يشكل الترفيه مرحلة تمهيدية تسبق الترقية، أو يكون مكملًا لها.

وتجدر الإشارة إلى أن كلا النظامين يستندان إلى معايير محددة كالأقدمية والكفاءة والأداء، مما يعكس سعي الإدارة لتحقيق التوازن بين حقوق الموظفين ومتطلبات المصلحة العامة.

ويبقى الفارق الجوهري بينهما قائماً في طبيعة التغيير الذي يحدثانه، حيث تنطوي الترقية على تحول نوعي في المسار الوظيفي، في حين يقتصر الترفيه في الغالب على تحسين كمي للوضع الوظيفي أو المالي.

ثانياً- طبيعة الربط بين نظامي الترقية والترفع وسببه القانوني

يرتبط نظاما الترقية والترفع بشكل وثيق في فكر إدارة الموارد البشرية ضمن القطاع العام (الخدمة المدنية) والعديد من القطاعات الخاصة المنظمة. لا يتم اعتبار هذين المفهومين كعمليتين مختلفتين، بل هما مساران يتداخلان ويعملان معاً لدعم أهداف استراتيجية كبيرة لكل من المؤسسة وموظفيها⁽⁸⁾.

السبب الرئيسي القانوني وراء هذا الارتباط القوي يعتمد على مبادئ وقواعد قانونية ثابتة، تهدف إلى تحقيق العدالة والكفاءة واستقرار العمل الوظيفي، ومن أبرز هذه المبادئ:

- 1- مفهوم الفرص المتكافئة والمساواة: يسعى القانون إلى وضع معايير واضحة وعادلة يحصل بموجبها الموظف على المكافآت المالية والمكانية، ربط الترقية بالترقية يمنع من حصول الأشخاص على علاوات أو زيادات مالية من خلال الوساطة أو المحسوبية، مما يجعل المسار المهني واضحاً ومحددًا، لذا، لتحصل على راتب أعلى يجب عليك تحسين مهاراتك وأدائك لتصل إلى وظيفة أعلى، وليس طرق أخرى.
- 2- تحفيز الكفاءة والإنتاجية: يخلق هذا الربط حافزاً قوياً ومستداماً للموظفين للسعي نحو التطوير المستمر، وزيادة إنتاجيتهم، وتحسين أدائهم، واكتساب المهارات القيادية والإدارية اللازمة للارتقاء في السلم الوظيفي. يصبح التقدم الوظيفي والمادي هدفاً متكاملًا ومنهجًا، مما يعود بالنفع على المؤسسة ككل من خلال وجود قادة أكفاء في المناصب العليا.

المطلب الثاني

The Second Requirement

الآثار السلبية للربط الإلزامي بين نظامي الترقية والترفع

The Bad Effects of Mandatory Linking Between the Two Systems

يأتي هذا المطلب ليتناول الجانب العملي والآثار المباشرة المترتبة على سياسة الربط الإلزامي بين النظامين، حيث تنعكس هذه الآثار سلباً وبشكل ملموس على الموظف نفسه، ويركز بشكل خاص على جانبين أساسيين يمسان بشكل مباشر وضعه الوظيفي ومستقبله المهني، وهما التأثير السلبي على قيمته المادية ممثلة في الراتب، وتأثيره على مساره الوظيفي ممثلاً في العنوان الوظيفي وتدرجه، وسنتناول هذه الآثار بشيء من التفصيل وذلك وفق التقسيم الآتي:

أولاً- الآثار السلبية على راتب الموظف (تخفيض الراتب)

سنتناول بشيء من التفصيل الآثار السلبية على راتب الموظف بين النظامين الترقية والترفع كل على حدي وذلك وفق الآتي:

1- الآثار السلبية على راتب الموظف في نظام الترقية:

يتسبب نظام الترقّيات، في حال تأخر تطبيقه أو وجود ثغرات فيه، في آثار سلبية ملموسة على الراتب الذي يتقاضاه الموظف . لا يقتصر الأمر على مجرد تأخر في الحصول على زيادة متوقعة، بل يمتد ليشمل خسائر مادية تراكمية تؤثر على المستوى المعيشي للموظف وتحفيزه للعمل⁽⁹⁾.

وفيما يلي تفصيل لهذه الآثار:

أ- الحرمان من الزيادات المالية المتوقعة

الترقية مرتبطة بشكل مباشر بزيادة في الراتب، عندما يتأخر حصول الموظف على الترقية رغم استحقاقه لها، فإنه يخسر القيمة المالية التي كان من المفترض أن يحصل عليها خلال فترة التأخير. هذا الخسارة تكون تراكمية، فكلما طالت مدة التأخير، زادت الفجوة بين ما يتقاضاه الموظف وما كان ينبغي أن يتقاضاه⁽¹⁰⁾.

ب- فقدان الحوافز المعنوية والمالية

الترقية ليست مجرد زيادة مادية، بل هي أيضاً اعتراف بقيمة الموظف وتقدير لجهوده. عندما تغيب هذا التقدير، يفقد الموظف الحافز لبذل مزيد من الجهد والإبداع. وقد أشارت نتائج البحث إلى أن غياب الحوافز الفعالة، بما فيها الترقّيات المتأخرة، يؤدي إلى انخفاض في الأداء والانخراط الوظيفي، مما قد يعرض الموظف لخطر عدم التأهل للحوافز أو المكافآت المرتبطة بالأداء المتميز في المستقبل⁽¹¹⁾.

ج- تضخم الفجوة بين الراتب الفعلي والقيمة السوقية للموظف

مع مرور الوقت وتراكم الخبرة، تزداد القيمة السوقية للمهارات التي يمتلكها الموظف، إذا بقي راتبه مجمداً بسبب تأخر الترقية، فإن هذه الفجوة تتسع بين ما يتقاضاه وما يمكن أن يحصل عليه في سوق العمل لنفس المهارات والخبرات. هذا لا يشعر الموظف بالإحباط فحسب، بل يجعله يفكر جدياً في الانتقال إلى وظيفة أخرى، مما يزيد من معدل دوران الموظفين في القطاع العام .

2- الآثار السلبية على راتب الموظف في نظام الترّفع:

يترتب على النظام الحالي للترّفع آثار سلبية عميقة على الجانب المالي للموظف، تتجاوز مجرد تأخر بسيط في زيادة الراتب لتمسّ مستقبله الوظيفي والمالي بأكمله. فالتأخر أو التعقيد في عملية الترّفع يحرم الموظف من الزيادات المالية المتوقعة التي كان من المفترض أن يحصل عليها بشكل منتظم، مما يؤدي إلى خسارة تراكمية كبيرة

مع مرور الوقت، هذه الخسارة لا تقتصر على الراتب الشهري فحسب، بل تمتد لتطال الراتب التقاعدي، حيث يحسب المعاش على أساس متوسط الرواتب في آخر سنوات الخدمة، وبالتالي فإن أي تأخير في الترفيع يخفض بشكل دائم من قيمة المعاش الذي سيحصل عليه الموظف بعد تقاعده (12).

يتسبب نظاما الترقية والترفيع في القانون العراقي في آثار سلبية كبيرة على الراتب الذي يتقاضاه الموظف، تنعكس بشكل تراكمي على وضعه المالي الحالي والمستقبلي. وتنشأ هذه الآثار من خلال عدة آليات معقدة ومتراكبة، حيث يؤثر التأخير في الترفيع سلباً على الزيادات المالية المتوقعة، مما يؤدي إلى خسائر تراكمية كبيرة في الراتب الأساسي مع مرور الوقت، كما أن الربط بين النظامين يخلق عقبات إجرائية تزيد من تعقيد عملية الترفيع وتأخير استحقاقات الموظف المالية.

كذلك فإن العقوبات التأديبية تمثل عاملاً آخر يؤثر سلباً على الراتب، حيث تنص المادة 8 من قانون انضباط موظفي الدولة على أن بعض العقوبات قطع الراتب أو إنقصه تؤدي إلى تأخير الترفيع أو الزيادة للمدد المحددة، وهذا بدوره يؤثر على الراتب التقاعدي الذي يحسب على أساس متوسط الرواتب في السنوات الأخيرة من الخدمة، مما يهدد الأمن المالي طويل المدى للموظف (13).

ثانياً- الآثار السلبية على العنوان الوظيفي (تدرج العنوان الوظيفي)

سنتحدث في هذا العنوان حول الآثار السلبية على العنوان الوظيفي في النظامين الترقية والترفيع وذلك وفق التفصيل الآتي:

1- الآثار السلبية على العنوان الوظيفي (تدرج العنوان الوظيفي) في نظام الترقية:
تؤثر إشكاليات نظام الترقية على التدرج الوظيفي للموظف بشكل عميق، حيث تتجاوز الآثار الجانبية مجرد البعد المادي لتمسّ صميم المسار الوظيفي والاعتراف المهني والعدالة التنظيمية. وفيما يلي تحليل لهذه الآثار:

أ- إعاقة التقدم الوظيفي الطبيعي

يؤدي الربط الإلزامي بين نظامي الترقية والترفيع إلى تعطيل المسار الطبيعي لتقدم الموظفين. فالتأخير في منح الترقّيات بسبب التعقيدات الإجرائية أو اشتراط توفر شواغر في الدرجات الأعلى (كما هو منصوص في المادة 6 من قانون رواتب موظفي الدولة العراقي)، يحرم الموظف من الانتقال إلى عناوين وظيفية أعلى بالسرعة المتوقعة. هذا التعطيل لا يقتصر على الجانب المالي فحسب، بل يُبقي الموظف في موقع وظيفي لا يعكس خبراته الحقيقية أو إمكاناته، مما يؤدي إلى شعور دائم بالجمود الوظيفي وعدم القدرة على التطور (14).

ب- تأثير التحيز وعدم المساواة على الفرص

كشفت الدراسات أن التحيز المؤسسي والتمييز على أساس النوع الاجتماعي أو الخلفية العرقية يؤثران بشكل كبير على فرص الترقية. فعلى سبيل المثال، أظهرت إحصائيات أن النساء وذوي البشرة الملونة غالباً ما يتأخرون في الحصول على ترقية مقارنة بزملائهم، حتى عند تساوي المؤهلات والأداء، هذا التفاوت لا يعكس فقط إشكالية في العدالة التنظيمية، بل يؤدي أيضاً إلى تآكل الثقة في النظام، حيث يشعر الموظفون بأن جهودهم لن تُكافئ بشكل عادل، مما يدفع البعض إلى البحث عن فرص خارج المؤسسة.⁽¹⁵⁾

ج- غياب الوضوح في معايير الترقية

غياب المعايير الشفافة والموضوعية لقياس الأداء واستحقاق الترقية يزيد من حدة المشكلة. ففي كثير من الأحيان، تخضع القرارات لتقديرات ذاتية أو علاقات شخصية، كما أشارت بعض الدراسات إلى أن من "يشاركون السمات الخاصة" مع أصحاب القرار هم الأكثر حظاً في الحصول على الترقية. هذا الغموض يُفقد الموظفين القدرة على التخطيط لمسارهم الوظيفي، حيث يصعب عليهم تحديد المتطلبات الحقيقية للترقية أو تطوير مهاراتهم بشكل استباقي.

2- الآثار السلبية على العنوان الوظيفي (تدرج العنوان الوظيفي) في نظام الترفيع:

يؤثر نظام الترفيع بشكل عميق على المسار الوظيفي للموظف، حيث يتسبب التأخير في منح الترفيعات المستحقة في إعاقة التقدم الطبيعي للموظف نحو العناوين الوظيفية الأعلى. فاشتراط توفر شواغر في الدرجات الأعلى، كما هو منصوص في المادة 6 من قانون رواتب موظفي الدولة العراقي، يؤدي إلى جمود وظيفي يبغي الموظفين في مراكز لا تعكس خبراتهم الحقيقية أو إمكاناتهم المهنية. يتسبب النظامان القانونيان المنظمان للترقية والترفيع في العراق في آثار سلبية عميقة على التدرج الوظيفي للموظف، مما يؤدي إلى تشويه المسار الوظيفي ويقوض مبدأ العدالة التنظيمية، ومن هذه الآثار:

• التعقيد النظامي والجمود الوظيفي

يؤدي الربط الإلزامي بين نظام الترقية (المرتبط بتغيير العنوان الوظيفي وزيادة المسؤوليات) ونظام الترفيع (المرتبط بزيادة الراتب ضمن نفس العنوان) إلى تعطيل المسار الطبيعي لتقدم الموظفين. فاشتراط توفر شواغر في الدرجات الأعلى – كما تنص عليه المادة 6 من قانون رواتب موظفي الدولة العراقي – يحبس الموظفين في عناوين وظيفية لا تعكس خبراتهم المتزايدة أو كفاءاتهم المكتسبة، هذا الجمود لا

يقتصر على الجانب المالي فحسب، بل يمتد ليشعر الموظف بأنه "غريب" في مؤسسته، مما يؤدي إلى تآكل الانتماء الوظيفي وفقدان الحافز⁽¹⁶⁾.

• القيود المفروضة على تغيير العنوان الوظيفي

يمنع النظام العراقي الموظف من تغيير عنوانه الوظيفي حتى لو حصل على مؤهل علمي أعلى، إذا كان قد تدرج في عنوان وظيفي مختلف. على سبيل المثال، موظف يحمل شهادة في الإدارة والاقتصاد ويعمل تحت عنوان "رئيس ملاحظين" (الدرجة الخامسة) ثم يحصل على شهادة في الهندسة، لا يمكنه الانتقال إلى عنوان "مهندس أقدم" لأنه لم يقض السنوات المطلوبة في السلم الهندسي من البداية، هذا يخلق فجوة بين المهارات الفعلية والعنوان الرسمي، مما يحد من فرص الموظف في التنقل الوظيفي أو المنافسة في سوق العمل⁽¹⁷⁾.

المبحث الثاني

The Second Topic

سبل معالجة إشكالية الربط بين الدرجة والعنوان الوظيفي

Ways to Address the Problem of Linking Grade and Job Title

يشكل الربط الآلي والجامد بين الدرجة الوظيفية والعنوان الوظيفي إحدى الإشكاليات المركزية التي تعيق تطور أداء الإدارة العامة وتحد من فاعليته، فنتيجة لهذا الربط، غالباً ما يصبح التغيير في المسمى الوظيفي مجرد تابع حتمي للتقدم الرأسي في السلم الوظيفي (الدرجة)، بمعزل عن الكفاءة المهنية أو طبيعة المهام والمسؤوليات الفعلية. وهذا بدوره يؤدي إلى انعكاسات سلبية على الحوافز الوظيفية، ويُعَيِّب معايير الأداء والجدارة كأساس للترقية، ويُعَقِّد عملية إدارة المواهب والكفاءات.

انطلاقاً مما تقدم سندس ها المبحث في مطلبين، حيث نتناول في المطلب الأول: الحلول التشريعية، أما في المطلب الثاني نتناول: الآليات التنفيذية.

المطلب الأول

The First Requirement

الحلول التشريعية المقترحة

Legislative Solutions

تمثل التشريعات الهيكل الأساسي الذي تنبني عليه كافة الممارسات الإدارية، وعليه فإن معالجة أي إشكالية هيكلية -كالإشكالية قيد النظر- تبدأ حتماً من إصلاح هذا الإطار التشريعي. ويهدف هذا المطلب إلى اقتراح جملة من الحلول القانونية التي تُعيد تنظيم العلاقة بين الدرجة والعنوان الوظيفي، لتتحول من علاقة اندماجية جامدة إلى علاقة

تكاملية مرنة ، تُعطي من شأن الكفاءة وتواكب متطلبات العمل الحديث ، وعليه سندرس هذا المطلب وفق التقسيم الآتي :

أولاً- الفصل التشريعي بين نظام الدرجات ونظام العناوين الوظيفية

يُمثل هذا الحل حجر الزاوية في إعادة هيكلة نظام الوظيفة العامة، حيث يقوم على فكرة الفصل التام بين مفهومين كانا مختلطين بشكل يعيق التطور الإداري . فحاليًا، يُعتبر العنوان الوظيفي في كثير من الأحيان مجرد انعكاس للدرجة ، مما يُفقد النظام مرونته . يقترح هذا الحل إنشاء مسارين مستقلين:

1- مسار الدرجات الوظيفية (المسار الأفقي):⁽¹⁸⁾

الطبيعة: يكون هذا المسار ذا طبيعة مالية وإدارية في المقام الأول .
الهدف: يهدف إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي والمالي للموظف، حيث ترتبط الدرجة بشكل أساسي بمستوى الراتب والمزايا المالية ومدة الخدمة (الأقدمية).

2- مسار العناوين الوظيفية (المسار الرأسي):⁽¹⁹⁾

الطبيعة: يكون هذا المسار ذا طبيعة وظيفية وأدائية.
الهدف: يصف طبيعة العمل والمهام والمسؤوليات المحددة التي يقوم بها الموظف، مستوى المساءلة والمهارات المطلوبة لأدائه.
وأما مزايا هذا الفصل:

- المرونة الإدارية: تمنح الإدارة مرونة أكبر في توزيع المهام وتغيير الوصف الوظيفي للموظف وفقًا لحاجات العمل المتغيرة دون الحاجة إلى انتظار ترقيته لدرجة أعلى.
- احتلال الكفاءات للمناصب القيادية: يسمح بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب بناء على مهاراته وقدراته وليس فقط على درجة الأقدمية التي يحملها⁽²⁰⁾.

كما يُعد الفصل التشريعي بين نظام الدرجات الوظيفية ونظام العناوين الوظيفية من الركائز الأساسية اللازمة لإصلاح نظام الوظيفة العامة في العراق، هذا الفصل يهدف إلى تحويل العلاقة بين المفهومين من علاقة اندماجية جامدة إلى علاقة تكملية مرنة، تعتمد على معايير الكفاءة والأداء بدلاً من الاعتماد على الأقدمية أو المعايير المالية الصرفة، وفي السياق العراقي، يمكن توضيح هذا المفهوم على النحو التالي:

1- الأسس الدستورية والتشريعية للفصل

ينص دستور العراق لسنة 2005 على مبادئ أساسية تدعم هذا التوجه، حيث تؤكد المادة 5 أن "السيادة للقانون، والشعب مصدر السلطات وشرعيتها"، مما يعزز ضرورة بناء أنظمة إدارية تتسم بالشفافية والعدالة. كما أن المادة 14 من الدستور تنص

على أن "العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز"، مما يدعم فكرة أن التقدم الوظيفي يجب أن يعتمد على الجدارة والكفاءة وليس على عوامل أخرى⁽²¹⁾. ومن الناحية التشريعية، فإن القوانين النازمة للوظيفة العامة في العراق، مثل قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل وقوانين الرواتب والأجور، تحتاج إلى تعديلات جوهرية لتفعيل هذا الفصل. إذ أن هذه القوانين الحالية تركز في غالبيتها على الجانب المالي والإداري (الدرجات) دون إعطاء أهمية كافية للجانب الوظيفي والأدائي (العناوين)⁽²²⁾.

2- مزايا تطبيق هذا الفصل في العراق

- المرونة الإدارية: تمنح الإدارة مرونة أكبر في توزيع المهام وتغيير الوصف الوظيفي للموظف وفقاً لحاجات العمل المتغيرة دون الحاجة إلى انتظار ترقّيته لدرجة أعلى.
- تحفيز الأداء: يشعر الموظف أن تقدمه في المسار الوظيفي (العناوين) مرتبط مباشرة بإنجازه وكفاءته، مما يخلق حافزاً قوياً للتطوير المستمر.
- العدالة والموضوعية: يفصل بين الحقوق المالية الثابتة (التي تحكمها الدرجة) وبين المكانة الوظيفية المتغيرة (التي تحكمها الكفاءة)، مما يحد من المحسوبية في منح العناوين الوظيفية المرموقة.
- احتلال الكفاءات للمناصب القيادية: يسمح بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب بناء على مهاراته وقدراته وليس فقط على درجة الأقدمية التي يحملها.

ثانياً- تعديل التشريعات النازمة:

يُمثل تعديل التشريعات القائمة الخطوة العملية والحاسمة لترجمة مبدأ الفصل بين النظامين إلى واقع ملموس، فوجود نصوص قانونية قديمة أو غير واضحة يؤدي إلى تفسيرات متضاربة ويعيق التطبيق الفعلي لأي إصلاح، لذلك، يجب الشروع في مراجعة شاملة للأنظمة الحالية لتتوافق مع فلسفة الفصل بين المسارين⁽²³⁾. كما يجب تعديل القوانين واللوائح المالية المتعلقة بالرواتب والعلاوات، لضمان استمرار ارتباطها بالدرجة الوظيفية وليس بالعنوان، مما يحفظ الحقوق المالية المكتسبة للموظف ويجنبه أي ضرر عند تغيير مسمى وظيفته. بالإضافة إلى ذلك، يتوجب تطوير أنظمة ولوائح جديدة للوصف الوظيفي وتصنيف المهن، تكون منفصلة عن سلم الدرجات، وتحدد بوضوح المهام والمسؤوليات والمهارات المطلوبة لكل عنوان على حدة⁽²⁴⁾.

بالتالي، لا بد من إلغاء أو تعديل أي نصوص قديمة في قوانين العمل أو أنظمة الجهات الحكومية الأخرى التي تتعارض مع مبدأ الفصل هذا، لضمان وجود إطار قانوني متجانس وخالي من التناقضات، يُسهل التطبيق ويمنع أي ثغرات قد تُضعف الغاية من الإصلاح.

لهذا تتطلب عملية إصلاح نظام الوظيفة العامة في العراق تعديلاً شاملاً للتشريعات الناعمة، وبالأخص القانون رقم (103 لسنة 2012) قانون التعديل الأول لقانون رواتب موظفي الدولة رقم (22) لسنة 2008⁽²⁵⁾ ، وفيما يلي الجوانب الرئيسية التي يجب أن يركز عليها هذا التعديل :

1- مراجعة القانون الأساسي للخدمة المدنية⁽²⁶⁾:

يجب أن يبدأ التعديل بإدخال تغييرات جوهرية على قانون الخدمة المدنية العراقي الأساسي رقم (24) لسنة 1960 حيث يحتاج إلى :
-إضافة تعريفات واضحة تُفَرِّق صراحة بين "الدرجة الوظيفية" (كوحدة مالية وإدارية) و"العنوان الوظيفي" (كوحدة وصفية أدائية).
-إلغاء أو تعديل المواد التي تربط ترقية العنوان الوظيفي تلقائياً بالترقية في الدرجة.

2- تعديل القوانين المالية والرواتب

لكي يكون الفصل فعالاً، يجب ضمان أن الحقوق المالية للموظف تبقى مرتبطة بدرجة فقط ، بغض النظر عن عنوانه الوظيفي بمعنى عدم تأثير تغيير العنوان الوظيفي على راتب الموظف . وهذا يتطلب :
- مراجعة وتعديل قانون رواتب موظفي الدولة رقم (22) لسنة 2008 من خلال فصل الدرجة الوظيفية عن الراتب الوظيفي.
- ضمان عدم تأثر مرتب الموظف عند تغيير عنوانه الوظيفي (ما لم يرافق ذلك تغيير في الدرجة الوظيفية).

3- تعزيز أنظمة تقييم الأداء والترقية⁽²⁷⁾:

يُعد تعديل التشريعات الناعمة، وبالأخص القانون رقم 103 لسنة 2012، الخطوة الأساسية لتحقيق فصل حقيقي بين نظام الدرجات والعناوين الوظيفية. من خلال هذه التعديلات، يمكن بناء نظام وظيفي عادل يحفز الإبداع والإنتاجية، ويكون قادراً على استيعاب متطلبات التنمية في القرن الحادي والعشرين .

المطلب الثاني

The Second Requirement

الآليات التنفيذية

Implementation Mechanisms

بعد أن يستقر الإطار التشريعي، تبرز الحاجة إلى آليات تنفيذية عملية تحوّل هذه النصوص إلى واقع ملموس، ويسلط هذا المطلب الضوء على آليتين رئيسيتين تكفلان تفعيل الفصل بين النظامين، وضمان تحقيق الغاية المرجوة منه في الميدان العملي، بعيداً عن الشكلية والممارسات القديمة، سندرس هذه الآليات في هذا المطلب من خلال التقسيم الآتي:

أولاً- إقرار نظام وصف وظيفي مستقل عن نظام الدرجات الوظيفية

يبدأ تطبيق هذا النظام بإجراء مسوحات شاملة لواقع العمل جميع الوحدات الحكومية، يتم خلالها تحديد المهام الفعلية والكفاءات الأساسية والمسؤوليات المترتبة على كل منصب. ثم يتم تصنيف هذه المناصب في مجموعات وظيفية متجانسة بناء على طبيعة العمل ودرجة التعقيد والمهارات المطلوبة، بناء على التسلسل الهرمي التقليدي. على سبيل المثال، يمكن إنشاء عائلة وظيفية لمهني تكنولوجيا المعلومات تضم عدة مستويات من الخبرة والمهارة، ولكل مستوى وصف واضح للمهام والمعارف المطلوبة (28).

ويتميز نظام الوصف الوظيفي المستقل بمرونته وقابليته للتطوير، حيث يمكن تحديث الأوصاف الوظيفية بشكل دوري لمواكبة التغيرات في طبيعة العمل والمتطلبات الجديدة، دون الحاجة إلى تعديل في نظام الدرجات المالية. كما يوفر هذا النظام أساساً موضوعياً لعملية تقييم الأداء، حيث يتم قياس أداء الموظف المتطلبات المحددة في وصفه الوظيفي، وليس بمقارنته بزملائه في الدرجة نفسها (29).

مما تقدم نجد، يعد إقرار نظام وصف وظيفي مستقل عن نظام الدرجات أحد الركائز الأساسية لإصلاح الوظيفة العامة في العراق. من خلال هذا النظام، يمكن بناء إدارة عامة حديثة تعتمد على الكفاءة والأداء، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية. يتطلب ذلك إرادة سياسية وقانونية قوية، بالإضافة إلى تضافر جهود جميع الجهات المعنية لضمان نجاح هذا التحول.

ثانياً- إنشاء آلية رقابية مستقلة لضمان عدم تأثر الدرجة بتغيير العنوان

تمثل الآلية الرقابية المستقلة الضمانة الأساسية لتطبيق مبدأ الفصل بين نظام الدرجات والعناوين الوظيفية بشكل فعال ومنصف. تهدف هذه الآلية إلى مراقبة وتحقيق التوازن

بين المسارين الوظيفي والمالي، وضمان عدم تأثر حقوق الموظفين المالية عند تغيير عناوينهم الوظيفية⁽³⁰⁾.

وتقوم هذه الآلية على إنشاء هيئة رقابية متخصصة تتمتع بالاستقلالية الإدارية والمالية ، وتخضع مباشرة لأعلى مستوى في السلطة التنفيذية أو التشريعية لضمان نزاهة عملها وحيادتها، تتمثل مهمتها الأساسية في الإشراف على تطبيق نظام الفصل بين المسارين، ومراجعة قرارات تغيير العناوين الوظيفية للتأكد من اتخاذها بناء على معايير الكفاءة والأداء وليس لأي اعتبارات أخرى.

أخيراً، تسهم هذه الآلية في بناء ثقافة تنظيمية جديدة تقوم على الشفافية والمساءلة، حيث يعلم جميع العاملين في القطاع العام أن هناك جهة مستقلة تراقب تطبيق النظام وتحافظ على حقوق الجميع. هذا يساعد في كسب ثقة الموظفين بالنظام الجديد ويسهل عملية الانتقال من النظام التقليدي إلى نظام الفصل بين المسارين⁽³¹⁾.

حيث تعتبر الآلية الرقابية المستقلة ركيزة أساسية لضمان نجاح تطبيق نظام الفصل بين الدرجة والعنوان الوظيفي في العراق، حيث يجب أن تنص التشريعات العراقية بشكل واضح على إنشاء هيئة رقابية متخصصة تتمتع بالاستقلالية الكاملة في ممارسة مهامها، وتخضع مباشرة لمجلس النواب أو ديوان الرقابة المالية الإتحادي لضمان حياديته وفعاليتها .

الخاتمة

Conclusion

تبرز هذه الدراسة المشكلة الناجمة عن الربط الإلزامي بين الدرجة الوظيفية والعنوان الوظيفي في النظام الوظيفي العراقي، والتي تشكل عائقاً قانونياً وإدارياً أمام تطور الجهاز الإداري وتحقيق العدالة الوظيفية، ويفرض هذا الربط قيوداً تعيق استفادة المؤسسات من الكفاءات الفنية، وتحد من حفز الموظفين، وتعطل مسار التقدم الوظيفي والمالي بشكل يتعارض مع مبادئ الكفاءة والمساواة.

كما أكدت الدراسة أن الربط الإلزامي الحالي بين الدرجة والعنوان الوظيفي يشكل إشكالية قانونية وإدارية عميقة، تقف عائقاً أمام تطوير الإدارة العامة وتحقيق العدالة للموظف، وتستدعي تدخلاً عاجلاً للإصلاح ومن خلال ما تقدم توصلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات نعرضها وفق الآتي:

أولاً- النتائج Results :

1. ان النظام القانوني الحالي يدمج بين الترقية والترفع وهما نظامان مستقلان لايحوز الدمج بينهما كون الاول يتعلق بالعنوان الوظيفي بينما يتعلق الثاني بالدرجة المالية والراتب الوظيفي.
2. إنّ النظام الحالي لا يعكس الكفاءة الفعلية للموظف، ويؤثر سلباً على العدالة الوظيفية .
3. ان الحل الامثل يتمثل بفك الارتباط بين نظامي الترقية والترفع لتجنب ما يترتب عليه من نتائج سلبية على الموظف.
4. إن من سلبيات الربط بين الدرجة الوظيفية والعنوان الوظيفي هو تعدي أثر عقوبة تنزيل الدرجة إلى العنوان الوظيفي وعدم اقتصارها على الدرجة الوظيفية بعدها الهدف المنشود من العقوبة.

ثانياً- التوصيات Recommendations :

1. نوصي بضرورة تعديل قانون رواتب موظفي الدولة رقم 22 لسنة 2008 بما يضمن الغاء الدمج بين نظامي الترقية والترفع.
2. نوصي باصدار وزارة المالية جدول موحد بالعناوين الوظيفية للاختصاصات التي ليس لها وصف وظيفي بما يستوعب الاختصاصات المستحدثة في الجامعات وتشكيل لجنة مشتركة بين وزارة المالية ووزارتي التربية والتعليم العالي بهذا الصدد .
3. نوصي باشتراك الجهات النقابية والاتحادات كاتحاد الحقوقيين العراقيين في صياغة التعديلات لضمان العدالة والشفافية .

الهوامش Endnotes

- (1) سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة ط 7، القاهرة، دار الفكر العربي، بيروت، 2010، ص 716.
- (2) أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الثاني، الطبعة الأولى عالم الكتب، القاهرة، 2008، ص 930-931.
- (3) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار الفكر والقانون، بغداد، العراق، 2005، ص 51.
- (4) ينظر: المادة (6/ثانياً ب) من ب) قانون رواتب موظفي الدولة رقم (22) لسنة 2008
- (5) قرار مجلس الدولة رقم 2013/89 الصادر بتاريخ 2013/9/24، اشارت إليه لفئة هامل العجيلي، قرارات مجلس شوري الدولة، مكتبة السنهوري، بيروت، 2018، ص 250.
- (6) نجيب خلف أحمد الجبوري، القانون الإداري، مكتبة يادكار، السليمانية، العراق، 2018، ص 73.
- (7) المادة 6/1 من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام المعدل، رقم 22 لسنة 2008.
- (8) نوري محسن الحلفي، الترفيع والترقية في الوظيفة العامة وآثرها في رفع كفاءة الجهاز الإداري دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 2000، ص 90.
- (9) كوثر حازم سلطان، تأخير العلاوة السنوية والترقية للموظف - دراسة مقارنة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جهاز الإشراف والتقييم العلمي 2010، ص 106.
- (10) مصطفى أبو زيد فهمي، الوجيز في القانون الإداري - نظرية المرفق العام، ج 1، ط 4، القاهرة، الدار العربية للنشر والتوزيع، 2000، ص 452.
- (11) وليد مسعود القاضي، ترقية الموظف العام دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 179.
- (12) غازي فيصل مهدي، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، العراق، 1992، ص 142.
- (13) ينظر في تفصيل ذلك: المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي والقطاع العام رقم 14 لعام 1991 .
- (14) وليد مسعود القاضي، ترقية الموظف العام دراسة مقارنة، مصدر سابق، ص 186.
- (15) كوثر حازم سلطان، تأخير العلاوة السنوية والترقية للموظف - دراسة مقارنة، مصدر سابق، ص 112.
- (16) مصطفى أبو زيد فهمي، الوجيز في القانون الإداري - نظرية المرفق العام، مصدر سابق، ص 461.
- (17) خالد حماد العزي، النظام القانوني لترقية الموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012، ص 80.
- (18) هاني علي الطهراوي، القانون الإداري، الكتاب الأول، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2001، ص 132.
- (19) المصدر ذاته، ص 136.
- (20) مجيد مجهول درويش، ضمانات مبدأ دوام سير المرفق العام دراسة مقارنة، رسالة أعدت لنيل شهادة الماجستير، جامعة بابل، كلية القانون، العراق، 2004، ص 51.
- (21) محمد أحمد رحيل ترفيع الموظف في ظل تعدد التشريعات العراقية، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للحقوق السنة 8، المجلد 3، العدد 29 عام 2016، ص 314.

- (22) ينظر قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960 منشور على الموقع الالكتروني لمزيد من التفصيل زيارة الموقع الآتي: <https://copharm.uobaghdad.edu.iq/wp-content>
- (23) وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام - دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص84.
- (24) وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام - دراسة مقارنة، مصدر سابق، ص97.
- (25) قانون رقم (103) لسنة 2012 منشور في الجريدة الرسمية العراقية (دائرة الوقائع العراقية) بالعدد 4262 بتاريخ 2012/12/31، لمزيد من التفصيل زيارة الموقع الالكتروني: <https://moj.gov.iq/view.320> تاريخ الزيارة 2025/8/23.
- (26) يوسف الياس، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني، درا التقني للطباعة والنشر، بغداد، 2000، ص148.
- (27) إسراء كريم عبدالله، الطعن بأحكام محكمة القضاء الإداري أمام المحكمة الاتحادية العليا في العراق، رسالة أعدت لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة سيلميانه، كلية القانون، العراق، 2009، ص113.
- (28) محمد يعقوب السعيد، مبادئ القانون الاداري، الجزء الاول، مطبعة الجامعة، بغداد، 2010، ص157.
- (29) عابد خليف منصور السعيد، التنظيم القانوني للدرجة الوظيفية في التشريع العراقي دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة القانون المقارن، بغداد 2019، ص193.
- (30) غازي فيصل مهدي، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق_ دراسة مقارنة، مصدر سابق، ص189.
- (31) محمد أحمد رحيل ترفيع الموظف في ظل تعدد التشريعات العراقية، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للحقوق السنة 8، المجلد3، العدد 29 عام 2016، ص314.

المصادر

References

First: Books

- I. Ahmed Mukhtar Omar, Dictionary of Contemporary Arabic Language, Vol. 2, 1st Edition, Alam Al-Kutub, Cairo, 2008.
- II. Suleiman Mohamed Al-Tamawi, Principles of Public Administration, 7th Edition, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo–Beirut, 2010.
- III. Aed Khalif Mansour Al-Saeedi, The Legal Regulation of the Job Grade in Iraqi Legislation – A Comparative Study, 1st Edition, Comparative Law Library, Baghdad, 2019.
- IV. Abdul Aziz Abdul Moneim Khalifa, Disciplinary Guarantees in Public Service, 2nd Edition, Dar Al-Fikr wa Al-Qanun, Baghdad, Iraq, 2005.
- V. Lafta Hamil Al-Ajeeli, Decisions of the State Consultative Council, Al-Sanhouri Library, Beirut, 2018 , p. 250.
- VI. Mohammed Yaqoub Al-Saeedi, Principles of Administrative Law, Part I, University Press, Baghdad, 2010.
- VII. Marwa Mowafaq Hadi, Explanation of the Provisions of the Law on Salaries of State and Public Sector Employees No. 22 of 2008 (as amended), 1st Edition, Comparative Law Library, Baghdad, 2021.
- VIII. Mostafa Abu Zeid Fahmi, A Concise Treatise on Administrative Law - The Theory of Public Utility, Vol. 1, 4th Edition, Arab Publishing and Distribution House, Cairo, 2000.
- IX. Najeeb Khalaf Ahmed Al-Jubouri, Administrative Law, Yadkar Library, Sulaymaniyah, Iraq, 2018.
- X. Hani Ali Al-Tahrawi, Administrative Law, Book One, 1st Edition, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, Amman–Jordan, 2001.

- XI. Waleed Saud Al-Qadi, Promotion of the Public Employee - A Comparative Study, 1st Edition, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, Amman, 2012.
- XII. Waleed Masoud Al-Qadi, Promotion of the Public Employee - A Comparative Study, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, Jordan, 2012.
- XIII. Youssef Elias, The Practical Reference in Explaining the Civil Service, Discipline, and Civil Retirement Laws, Dar Al-Taqni for Printing and Publishing, Baghdad, 2000.

Second: Theses and Dissertations

- I. Israa Kareem Abdullah, Appeal Against the Decisions of the Administrative Judiciary before the Federal Supreme Court in Iraq, Master's Thesis, University of Sulaimani, College of Law, Iraq, 2009.
- II. Khalid Hammad Al-Azzi, The Legal System for the Promotion of the Public Employee, Master's Thesis, Faculty of Law, Middle East University, Jordan, 2012.
- III. Ghazi Faisal Mahdi, The Legal System of Promotion in the Public Service in Iraq – A Comparative Study, Ph.D. Dissertation, University of Baghdad, Iraq, 1992.
- IV. Majid Majhool Darwish, Guarantees of the Principle of Continuity of Public Utilities – A Comparative Study, Master's Thesis, University of Babylon, College of Law, Iraq, 2004.
- V. Nouri Mohsen Al-Halfi, Promotion and Advancement in Public Service and Their Impact on Enhancing Administrative Efficiency – A Comparative Study, Master's Thesis, College of Law, University of Baghdad, 2000.

Third: Journals and Periodicals

- I. Kawthar Hazem Sultan, Delay of Annual Allowance and Promotion for Employees – A Comparative Study, Ministry of

- Higher Education and Scientific Research, Supervision and Scientific Evaluation Authority, 2010.
- II. Mohammed Ahmed Raheel, Promotion of the Employee under the Multiplicity of Iraqi Legislations, Tikrit University Journal for Law, Vol. 8, Issue 3, No. 29, 2016.
- III. The Iraqi Official Gazette (Al-Waqa'i Al-Iraqiya), Issue No. 4262, dated 31/12/2012.

Fourth: Laws

- I. Civil Service Law No. 24 of 1960.
- II. State Consultative Council Law No. 65 of 1979.
- III. Law of Discipline for State and Public Sector Employees No. 14 of 1991.
- IV. Law on the Salaries of State Employees No. 22 of 2008.
- V. Amended Law on the Salaries of State and Public Sector Employees No. 22 of 2008.
- VI. Law No. 103 of 2012.

Fifth: Judicial Decisions

- I. Decision of the State Consultative Council No. 89/2013, issued on 24/9/2013.

Sixth: Electronic Websites

- I. Official Website: <https://www.moj.gov.iq/view.1494/>
- II. Official Website: <https://copharm.uobaghdad.edu.iq/wp-content>
- III. Official Website: <https://moj.gov.iq/view.320>